

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU nomor 44 tahun 2009).

Salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut berperan penting baik tidaknya pelayanan kesehatan di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang lainnya (Sari, 2016). Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas

pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Effendi & Makhfudli, 2009).

Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien (Kusnanto, 2004).

Dalam prakteknya kinerja seseorang sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi (Kadafi, 2010).

Kinerja adalah hasil kerja yang dotinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek kinerja yang dinilai meliputi mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Mangkunegara, 2007). Kinerja adalah salah satu fungsi motivasi dan kemampuan dimana kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, 2005).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi perusahaan itu sendiri, artinya perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang optimal dengan harga bersaing. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan karyawan, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan

sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan (Simanungkalit, 2011).

Jaminan atas pelayanan yang diberikan oleh perawat sangat ditentukan oleh performa atau kinerja pelayanan yang andal, mandiri dan profesional yang berdampak pada kepuasan pelayanan yang diterima. Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien (Asmuji, 2012). Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etis. Standar praktik keperawatan merupakan penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolok ukur dalam penilaian penampilan kerja seorang perawat (Nursalam, 2007).

Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik bukanlah sesuatu yang mudah bagi perawat, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat menyangkut kualitas hidup para pasiennya sehingga bila terjadi kesalahan dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi pasien. Dampak tersebut dapat berupa sakit pasien bertambah parah, kecacatan bahkan kematian (Jacobalis, 1995).

Selanjutnya untuk mengetahui kondisi kinerja perawat, penulis melakukan wawancara dengan tiga perawat yang berinisial T, Y, dan J yang bertugas di ruang Maranatha Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus, yang dilaksanakan pada hari Minggu, 11 Maret 2018 sebagai berikut;

Wawancara dengan T, menyatakan bahwa ia selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan teliti, dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai T melakukan kolaborasi, koordinasi, komunikasi dengan atasan sehingga hasil kinerja dapat dipertanggungjawabkan. Lebih lanjut T juga menyatakan bahwa ia memiliki pimpinan yang kharismatik dan berwibawa, pimpinan menunjukkan sikap disiplin di lingkungan kerja seperti, menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan efisiensi terhadap waktu dengan mengatur tugas mana yang harus dikerjakan lebih dahulu, agar tugas itu lebih cepat selesai atau tepat waktu, sehingga didapatkan kinerja yang efektif. Didukung pula adanya kerjasama tim dengan teman-teman yang kompak saling mendukung, serta saling membantu satu sama lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut mendorong T menjadi lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja, serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap pasien.

Wawancara dengan Y, menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat, terkadang ia suka mengeluh, kurang disiplin, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta sulit bekerja secara mandiri menggantungkan diri kepada rekan kerja. Hal ini terjadi karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada kebutuhan bawahan, kurang mampu berperan sebagai *coach*/mentor untuk meningkatkan prestasi kerja subyek. Y juga menyatakan bahwa dalam tim kerjanya belum dapat terkoordinasi dengan baik, sebagian besar perawat lebih suka menyelesaikan pekerjaannya secara individual, di sisi lain anggota tim lain tidak mau membantu

kesulitan yang dialami subyek. Hal ini berdampak terhadap menurunnya kinerja Y sebagai perawat yaitu dalam memberikan asuhan keperawatan, menjadi malas kerja, kurang sabar dalam melayani keluhan dan kebutuhan pasien.

Wawancara dengan J, menyatakan bahwa ia terkadang berpikir negatif dan pesimis dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki ekspektasi yang rendah terhadap tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang dapat berakibat kerugian kepada pasien, perusahaan dan rekan kerja. Hal tersebut terjadi karena pimpinan tempat ia bekerja memandang rendah terhadap subyek sebagai bawahannya, pimpinan dalam memotivasi melalui ancaman atau hukuman, komunikasi yang dilakukan hanya satu arah, membatasi pengambilan keputusan hanya untuk pimpinan, dan pimpinan hanya memberikan perintah yang harus dikerjakan tanpa memberikan arahan yang jelas. Di sisi lain solidaritas tim kerja di ruangan tempat subyek bekerja juga masih ada kesenjangan antara ketua tim kerja dan subyek sebagai anggota tim kerja. Ketua tim hanya menyuruh-nyuruh J dan tidak mau bekerja sama dalam melayani pasien. Di samping itu kurangnya kerjasama tim yang selaras antara divisi satu dengan divisi lainnya membuat kinerjanya juga tidak efisien terutama terkait dengan lamanya birokrasi pelayanan terhadap pasien. Dampaknya terhadap kinerja J adalah kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien kurang efisien, karena terhambat birokrasi. J juga tidak memiliki keyakinan diri dan takut terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan asuhan keperawatan terhadap pasien.

Menurut Siagian (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, karena dalam kepemimpinan transformasional seorang pimpinan, selain memikirkan bagaimana cara mencapai tujuan yang diharapkan, pemimpin juga memikirkan kesejahteraan karyawannya

dan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan (Handoko, 2003). Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, (Nawawi, 2003)

Menurut Burns (1999) kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin berusaha memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab yang lebih tinggi, meningkatkan kesadaran anggotanya dengan menggunakan daya tarik nilai, moralitas dan idealisme yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan, keseimbangan, kedamaian dan kemanusiaan, tidak berdasarkan emosi semata. Yukl (2006) upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan melalui tiga cara, mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan individual, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Pambudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Setyaningrum (2015) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan,

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang juga dapat menunjang kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbin dan Timothy, 2008).

Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, karena dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan (Hasibuan, 2001). Bachtiar (2004) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama tim akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut

Burn (2004) kerjasama tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan (Simanungkalit, 2011).

Sopiah (2008) juga berpendapat bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Penelitian oleh Simanungkalit (2011) yang berjudul “Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada PT. Mitha Samudera Wijaya Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kerjasama tim dengan variabel efisiensi kerja. Penelitian oleh Kadafi (2010) yang berjudul “Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim

dan orientasi hasil mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada lembaga keuangan mikro Samarinda.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja perawat.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja perawat.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran guna menunjang ilmu psikologi industri organisasi, berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perawat, hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja perawat.
- b. Bagi rumah sakit, hasil penelitian ini dapat sebagai acuan dalam mengelola organisasi terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja perawat

- c. Bagi kepala ruangan, hasil penelitian ini dapat sebagai rujukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kerjasama tim pada perawat.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai referensi ilmiah apabila melakukan penelitian dengan tema sama.

